

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANGGREK SHOPPING
HOTEL BANDUNG
UNIVERSITAS TELKOM
IMPACT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ANGGREK SHOPPING
HOTEL BANDUNG**

Dinar Purnama Dewi¹, Ratri Wahyuningtyas, ST., MM²

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Telkom

dinar.dewi90@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Anggrek Shopping Hotel Bandung dengan menggunakan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung sebanyak 47 orang dengan menggunakan teknik Simple Linear Regression. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menyatakan kompensasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan analisis linear sederhana, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung. Dan pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2% sedangkan sisanya 98% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Terdapat variabel lainnya diluar kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja. Variabelnya itu adalah konflik antar karyawan dan pelatihan. Maka, penulis dapat menyampaikan saran terkait variabel-variabel tersebut. Saran yang disampaikan adalah konflik antar karyawan segera diselesaikan misalnya, dengan musyawarah atau diberi peringatan baik secara tertulis atau tidak. Saran lainnya adalah diadakan pelatihan secara rutin sehingga wawasan dan kemampuan karyawan bertambah.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at the Anggrek Shopping Hotel Bandung is using the compensation as the independent variable and the dependent variable as a employee performance. The sample used is Anggrek Shopping Hotel Bandung as many as 47 people by using techniques Simple Linear Regression.

The analysis used include validity test , reliability test, Simple Linear Regression analysis, the coefficient of determination, and t test. Research results declare compensation and employee performance including into categories in the of low. Based on analysis of linear simple, compensation influential no effect significantly to employee performance Anggrek Shopping Hotel. And on the outcome test coefficient of determination obtained value 0.022. .This show that the compensation direct and indirect have influence on the performance of 2 % the remaining 98 % affected by factors other factor that not explained in research.

There are other variables beyond the compensation that can affect performance. Variable it is a conflict between employees and training. Writers can submit suggestions related to these variables. Suggestions submitted are immediately resolved conflicts between employees, for example, by consultation or warning given either in writing or not. Other suggestions are held regular training so that the knowledge and ability of employees increases.

Keywords: Compensation, Performance of Employee

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, dalam dunia usaha perhotelan banyak sekali berbagai persaingan. Banyaknya hotel-hotel yang baru membuat persaingan dalam bisnis perhotelan semakin ketat.

Persaingan yang ketat menentukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan para pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi, dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sangatlah penting untuk perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kualitas, yang dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Butar (2014)

Anggrek Shopping Hotel merupakan hotel berbintang dua yang terdapat di pusat kota Bandung. Hotel ini memiliki kelebihan tersendiri dibanding hotel bintang dua lainnya yaitu dengan memiliki fasilitas yang sama dengan hotel bintang empat. Selain itu, Hotel ini menghadirkan pelayanan dengan mengutamakan kenyamanan tamu. Hotel ini memiliki tingkat hunian (*occupancy*) dan pelaksanaan acara yang cukup tinggi. Berikut ini merupakan tingkat hunian Anggrek Shopping Hotel Bandung tahun 2012 sampai 2014 :

Tabel 1.1 Data Tingkat Hunian Tamu Anggrek Shopping Hotel Tahun 2012,2013 dan 2014

2012	2013	2014
93,15%	89,38%	74,5%

Sumber: Data Anggrek Shopping Hotel Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa tingkat hunian tamu Anggrek Shopping Hotel yang menginap pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 cenderung mengalami penurunan di setiap tahunnya. Penurunan ini dapat berpengaruh secara langsung terhadap perolehan pendapatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu modal utama bagi Anggrek Shopping Hotel Bandung untuk menjaga agar kualitas dan kuantitas pelayanan dapat terpenuhi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Butar (2014) yang menyatakan bahwa “tingkat hunian yang turun berpengaruh secara langsung terhadap perolehan tingkat pendapatan atau income perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja merupakan salah satu tuntutan utama bagi perusahaan guna menjaga agar kualitas dan kuantitas pelayanan dapat terpenuhi dan tujuan perusahaan perusahaan dapat tercapai”.

Anggrek Shopping Hotel Bandung memiliki standar kerja yang harus dilakukan dan adanya penilaian kinerja (evaluasi) secara periodik yang dilakukan agar kualitas pelayanan karyawan tetap terjaga dan dapat menampilkan kinerja yang produktif. Berdasarkan hasil observasi peneliti, penilaian kinerja di Anggrek Shopping Hotel Bandung dilihat dari beberapa faktor yaitu, kuantitas, kualitas, absensi, kejasama dan harapan kerja. Berikut penilaian kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung tahun 2012 sampai 2014 :

Tabel 2.2 Data Penilaian Kinerja Anggrek Shopping Hotel Tahun 2012,2013 dan 2014

No	Departement	2012	2013	2014
1	Front Office	8.0	7.5	7.5
2	Food & Baverage	8.7	8.7	8.2
3	House Keeping	8.5	8.2	8.6
4	Food Production (Kitchen)	8.7	8.5	8.5
5	Engineering	8.7	8.5	8.5
6	A & G	8.5	7.9	5.0
7	Marketing	7.5	7.0	7.0
8	Accounting	8.0	8.0	7.5
9	Finance	8.0	8.0	8.5
10	Purchasing	7.5	7.0	7.0
	Total	82.1	79.2	76.3
	Rata-Rata	8.2	7.9	7.6

Sumber : Data Yogya Grup Tahun 2012,2013 dan 2014

Keterangan :

Luar Biasa (excellent)	: 9.1 -10	Dibawah Standar	: 4.1 - 5.9
Diatas Standar	: 8.0 - 9.9	Sangat Tidak Memuaskan	: 0.0 – 4.09
Standar	: 6.0 - 7.9		

Berdasarkan tabel 1.2 ditunjukkan bahwa penilaian kinerja dari setiap department mengalami kinerja yang fluktuatif, namun hanya 5 departemen saja yang penilaian kinerjanya tidak pernah dibawah rata-rata selalu diatas standar dibandingkan dengan department yang lainnya yaitu departement *Kitchen*,

Engineering, food & Beverage, House Keeping, dan finance. Sedangkan untuk *Front Office, A&G, Marketing, Accounting, dan Purchasing* penilaian kinerjanya masih ada yang standar. Tetapi apabila dilihat dari rata-rata per tahun penilaian kinerja dari tahun 2012 sampai tahun 2014 cenderung mengalami penurunan.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan *General Manager (GM)* Anggrek Shopping Hotel pada tanggal 06 April 2015, kompensasi yang ada di Anggrek Shopping Hotel yang diberikan kepada karyawannya dirasa sudah cukup maksimal yaitu berupa kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan masing-masing. Selain itu dijelaskan juga jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawannya yaitu berupa: gaji, upah, service, THR, tunjangan kesehatan, makan siang, darmawisata dan cuti. Menurutnya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya diharapkan dapat sesuai dengan kinerja karyawannya dan karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Hal ini selaras dengan penelitian Dangnga (2013) yang menyatakan bahwa “secara parsial gaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan gaji, maka akan menambah tingkat kinerja karyawan sebesar 0,595 %. Peningkatan pemberian gaji, akan dibarengi dengan meningkatnya pula kinerja karyawan *front liner* pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar... Dalam hal ini menjelaskan bahwa program gaji yang diterapkan dalam perusahaan sangat baik”. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kompensasi kinerja karyawan dapat meningkat.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi Karyawan Anggrek Shopping Hotel?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan Anggrek shopping Hotel?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi karyawan Anggrek shopping Hotel.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Rivai dalam Suwatno dan Priansa, 2011:29) “Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”. Sedangkan menurut Hartatik (2014:16) “Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu, sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi”. Selain itu menurut Hasibuan (2012:10) MSDM adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Berdasarkan kutipan-kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu manajemen yang kegiatannya untuk mengelola suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:220) “kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan, dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap”. Sedangkan menurut Hartatik (2014:242) kompensasi adalah “bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar

karyawan merasa dihargai dalam bekerja”. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa sebagai tanda terimakasih yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan, kompensasi diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Suwatno dan Priansa (2011:232-242) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji
 - a. Upah merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang belum menetap di suatu perusahaan atau instansi, misalnya buruh serabutan atau musiman.
 - b. Gaji kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang sudah menjadi pekerja tetap di suatu perusahaan atau instansi.
2. Insentif
Insentif yaitu kompensasi yang diberikan berupa hadiah baik material maupun non material yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Kompensasi Pelengkap meliputi : jaminan sosial, jasa-jasa kepegawaian, asuransi tenaga kerja. Menurut Hartatik (2014:251) jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.
 - a. Kompensasi finansial langsung, yaitu :
 1. Upah, harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
 2. Gaji, balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
 3. Bonus atau THR, pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
 4. Insentif, imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yaitu : program asuransi, program pensiun, dan bayaran saat tidak masuk kerja.

Berdasarkan jenis-jenis kompensasi diatas yang telah dijelaskan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi terdapat jenis kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa materi atau uang seperti gaji, bonus, insentif, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung bukan berupa materi atau uang seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, fasilitas-fasilitas, cuti, dan lain sebagainya.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) merupakan “prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Berdasarkan penjelasan diatas penilaian kinerja adalah suatu cara pelaksanaan kerja untuk mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian Kinerja menurut Moeheriono (2012:114) adalah sebagai berikut : efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Indikator penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi dan Jauhar: Mathis dan Jackson (Subekhi dan Jauhar, 2012 :193) dijelaskan dalam unsur-unsur penilaian kinerja sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kecepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama. Berdasarkan kutipan-kutipan yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa tolak ukur untuk penilaian kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator atau unsur-unsur penilaian kinerja yaitu kualitas, kerjasama tim, kecepatan waktu, kehadiran dan lain-lain. Hal itu dilihat dari kemampuan karyawan masing-masing apakah dapat

memenuhi indikator-indikator tersebut atau tidak. setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, jadi penilaian setiap karyawannya pun berbeda .

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu serta teori – teori yang terkait dengan variabel independen dan variabel dependen sehingga terbentuk kerangka pemikiran seperti dibawah ini :

Kompensasi (X) :

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| a. Gaji | e. Cuti |
| b. Upah | f. Fasilitas Liburan |
| c. THR | g. Fasilitas Makan Siang |
| d. Tunjangan Kesehatan | |

(Suwatno dan Priansa, 2011:232-242)
(Hartatik 2014:251)

Kinerja Karyawan (Y) :

- | | |
|--------------------|--------------|
| a. Kuantitas | d. Kehadiran |
| b. Kualitas | e. Kerjasama |
| c. Ketepatan Waktu | |

(Subekhi dan Jauhar, 2012:193)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Sumanto (2014:179) “Penelitian deskriptif berusaha mendeskripsi dan menginterpretasi apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang). Sedangkan menurut Zikmund et al. (2010:55) penelitian deskriptif adalah “transformasi data secara mendasar dengan mendeskripsikan karakteristik-karakteristik dasar seperti tendensi sentral, distribusi dua variabelitas. Penelitian ini akan mendeskripsikan bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan pada karyawan Anggrek Shopping Hotel.

Variabel Operasional

Menurut Sumanto (2014:31) variabel adalah “sesuatu sifat objek yang dimiliki oleh objek”. Sedangkan menurut Darmawan (2013:108) variabel adalah “suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya”. Terdapat dua variabel yang akan di teliti dalam penelitian ini, yaitu :

- Kompensasi sebagai variabel bebas (*independent* / X)
- Kinerja sebagai variabel terikat (*dependent* / Y)

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sumanto (2014:160) populasi adalah “kelompok dimana seseorang peneliti akan memperoleh hasil penelitian yang dapat disamaratakan (digeneralisasikan)”. Sedangkan menurut zikmund et al. (2010:387) populasi adalah kelompok lengkap contohnya dari masyarakat, wilayah penjualan, toko, produk, atau mahasiswa yang anggotanya berbagi seperangkat karakteristik yang sama. Berdasarkan latar belakang, maka dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan Anggrek Shopping Hotel, yang jumlahnya 47 orang.

Sampel

Menurut Sumanto (2014:160) Sampel adalah “proses pemilihan sejumlah individu (objek penelitian) untuk suatu penelitian sedemikian rupa sehingga individu-individu (objek penelitian) tersebut merupakan perwakilan kelompok yang lebih besar pada mana objek itu dipilih”. Sedangkan menurut zikmund et al. (2010:387) sampel merupakan “sebuah bagian kecil atau beberapa bagian dari sebuah populasi yang lebih besar dimana karakteristik populasi diperkirakan”.Dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka sampel yang digiunakan adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 47 orang.

Uji regresi linier sederhana

Menurut Zikmund (2010:564) regresi linier sederhana adalah teknik lain untuk mengukur asosiasi linear antara sebuah variabel dependen dengan sebuah variabel independen.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksikan
 α = konstanta atau bila harga X = 0

β = koefisien regresi
X = nilai variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karyawan Anggrek Shopping hotel bandung berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, jumlah karyawan pria lebih banyak dari pada karyawan wanita. Dari 47 karyawan Anggrek Shopping Hotel bandung 57% atau sebanyak 27 orang terdiri dari pria dan sisanya 20 orang terdiri dari wanita atau sebanyak 43%. Berdasarkan usia hasil pengumpulan data melalui kuesioner, terdapat 32% karyawan yang usianya 21-25 tahun atau 15 orang dari seluruh karyawan. Sedangkan untuk usia karyawan yang < 20 tahun hanya terdapat 4 % saja atau 2 orang. Untuk usia 26-30 ada terdapat 28 % karyawan atau 13 orang, selain itu untuk usia 31- 35 terdapat 19 % atau 9 orang dan sisanya ada di usia > 35 tahun sebesar 17 %. Berdasarkan pendidikan hasil jawaban responden melalui kuesioner sebanyak 66% karyawan ASH memiliki latar belakang pendidikan SMA atau SMK atau 31 orang. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan d3 ada pada angka 21% dan S1 sebesar 11% atau 5 orang dan sisanya memiliki latar belakang S2 dengan angka 2 %. Berdasarkan masa kerja hasil jawaban responden terdapat karyawan yang sudah lama bekerja di ASH atau > 4 tahun dengan persentase 26 % atau 12 orang. Karyawan yang bekerja selama 3-4 tahun ada pada persentase 23% atau 11 orang dan karyawan yang masa kerjanya selama 2-3 tahun berada pada angka 21% atau 10 orang dan sisanya karyawan yang masa kerjanya <1 tahun ada pada persentase 17% atau 8 orang dan 1-2 tahun dengan persentase .

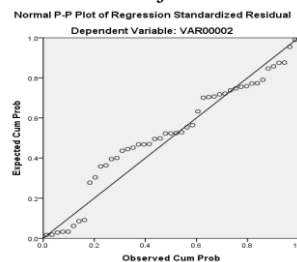
Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013:139) Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik statistik. Jika model regresi telah memenuhi pengujian dasarnya untuk persyaratan uji asumsi klasik berarti persamaan yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias. Asumsi klasik utama terdiri atas uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Dalam melakukan uji normalitas penulis menggunakan *software* SPSS versi 2.0 *Windows*, dengan hasil sebagai berikut :

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar 4.19 diatas penyebaran titik-titiknya hampir mengikuti garis kontinum. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal karena penyebaran titik-titik ini mengikuti garis diagonal.

1.1.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Perhitungan uji regresi linier sederhana ini penulis menggunakan *software* SPSS versi 2.0 Windows, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

efficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.422	.600		4.039	.000
Kompensasi	.209	.206	.150	1.016	.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 2.422 + 0.209X$$

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai t hitung sebesar 1.016 dengan demikian t hitung < t tabel. Dapat dianalisa bahwa persamaan regresi yang dihasilkan dapat dituliskan model persamaan regresi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta α dalam garis regresi bertanda positif (+) dengan angka 2.422.
2. Nilai parameter β variabel X yang besarnya 0.209 bernilai positif (+) menunjukkan arti bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Perubahan nilai X akan diikuti perubahan nilai Y, yang berarti bahwa perubahan yang terjadi pada kompensasi akan diikuti perubahan sebesar 0.209 kali lipat terhadap kinerja karyawan. Dari persamaan regresi tersebut diartikan bahwa jika nilai kompensasi bertambah 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan pun akan bertambah 0.209 satuan.

1.1.2 Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS versi 2.0 for Windows, hasil perhitungan pada dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.150 ^a	.022	.001	.72141	1.267

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *R Square* atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah 0.022 nilai tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

1. $KD = r^2 \times 100\%$
2. $KD = 0.022 \times 100\%$
3. $KD = 2\%$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka koefisien determinasinya adalah sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 2% dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.1.3 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Perhitungan uji koefisien determinasi ini penulis menggunakan *software*SPSS versi 2.0 Windows, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.422	.600		4.039	.000
Kompensasi	.209	.206	.150	1.016	.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Ho : Kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Anggrek Shopping Hotel Bandung.
2. H1 : Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Anggrek Shopping Hotel Bandung.

Untuk melakukan pengujian hipotesis penulis menggunakan uji t dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika statistik t hitung < t tabel maka Ho diterima
2. Jika statistik t hitung > t tabel maka H1 ditolak

Nilai t hitung dapat dilihat pada tabel diatas yaitu sebesar 1.016 sedangkan nilai t tabel dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 47 - 2 = 45$) adalah 2,000 maka nilai t hitung < t tabel sehingga Ho diterima dan H1 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data demografi responden, diperoleh hasil yaitu responden yang berjenis kelamin pria memiliki proporsi yang lebih banyak dibandingkan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 21-25 tahun. Berdasarkan masa kerja hasil responden mayoritas bekerja 3-4 tahun di Anggrek Shopping Hotel Bandung , dan berdasarkan kategori pendidikan diperoleh hasil data responden mayoritas berpendidikan terakhir sma.. Sedangkan berdasarkan persepsi responden terhadap kompensasi dan kinerja karyawan, diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa :

1. Kompensasi di Anggrek Shopping Hotel Bandung termasuk kedalam kategori baik.
2. Kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung berada dalam kategori baik.

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

Dari hasil uji korelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak selaras dengan teori menurut Moeheriono (2012:268) yang mengungkapkan bahwa “keterkaitan antara kompensasi dan kinerja sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi”. Berdasarkan hasil perhitungan data dalam penelitian ini, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2.422 + 0.209X$$

Berdasarkan pengujian regresi dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y), yang besarnya adalah 2%. Sedangkan pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut adalah sebesar 98% seperti variabel

konflik, budaya, kemampuan individu, kedisiplinan kerja, penghargaan, dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Kompensasi dan Kinerja karyawan yang ada di Anggrek Shopping Hotel Bandung termasuk ke dalam kategori baik, dengan perolehan persentase 67.66 % untuk kompensasi dan 74.39 % untuk kinerja karyawan. Kompensasi yang baik artinya, karyawan merasa puas dengan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian tentang gaji yang memiliki persentase sebesar 64.96% dan dapat dikategorikan baik. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan merasa bahwa gaji yang diterimanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain gaji kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu upah yang memiliki persentase sebesar 63.62% dan dikategorikan baik.

Berdasarkan hasil uji normalitas penyebaran titik-titik di dalam kurva cenderung tidak normal hal ini terlihat dari titik-titik yang masih ada di luar garis diagonal, walaupun penyebarannya hampir mengikuti garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi didapat nilai R Square sebesar 0.022% atau sebesar 2%. Hasil dari uji regresi linier sederhana, diperoleh t hitung 1.016 < dari t tabelnya yaitu 1.67793, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung. Kompensasi hanya memiliki pengaruh positif sebesar 2% saja terhadap kinerja dan 98% dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti, konflik, pelatihan, budaya organisasi, dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran Bagi Perusahaan

Pada hasil penelitian ini kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, terdapat variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung ada beberapa variabel diluar kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lainnya yaitu konflik dan pelatihan. Menurutnya, di Anggrek Shopping Hotel Bandung sering terjadinya konflik antar karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu di Anggrek Shopping Hotel tidak ada pelatihan untuk karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Selain konflik dan pelatihan, karyawan yang memiliki prestasi tidak pernah diberikan penghargaan dari perusahaan. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran yang dapat peneliti sampaikan kepada perusahaan terkait variabel-variabel diatas diluar kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Konflik yang sering terjadi antar karyawan sebaiknya segera diselesaikan bisa dengan cara musyawarah untuk mencari solusi dan jalan keluar, ataupun diberi peringatan oleh atasan untuk karyawan yang sedang mengalami konflik baik secara lisan maupun dengan tulisan dengan cara tersebut mungkin konflik antar karyawan dapat terselesaikan.
2. Memberikan sanksi terhadap karyawan yang sering melakukan kesalahan. Dengan pemberian sanksi tersebut karyawan akan merasa jera dan dapat terhindar dari konflik.
3. Memberikan pelatihan terhadap karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung. Sehingga wawasan dan kemampuan karyawan dalam bekerja semakin bertambah dan kinerja karyawanpun akan menjadi optimal.
4. Pelatihan dilakukan secara rutin dan berkelanjutan. Hasil diumumkan secara transparan sehingga karyawan mengetahui kemampuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kurang dapat dan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan kembali.
5. Perusahaan memberikan penghargaan yang mempunyai prestasi agar karyawan termotivasi untuk dapat bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dengan teknis analisis data lain seperti, menggunakan teknik analisis path, regresi linier berganda, dan lain sebagainya. Sehingga hasilnya bisa lebih dalam dan mampu menggambarkan dengan lebih jelas dan rinci bagaimana pengaruh variabel x terhadap variabel y dalam hal ini variabel x adalah kompensasi dan variabel y adalah kinerja karyawan. Selain itu faktor-faktor atau variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dapat diteliti oleh penelitian selanjutnya. Faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, motivasi, budaya organisasi, prestasi, konflik, dan lain sebagainya. Selain itu dapat menggunakan 2 variabel pada variabel independennya. Faktor-faktor tersebut mungkin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Butar, Novelin Soni, (2012). *Pengaruh Disiplin dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada departemen Food & Beverage di Santika Premiere Dyandra Hotel & Convention Medan*. 2(2) diambil dari repository.usu.ac.id
- Dangnga, M Taslim. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Front Liner pada Hotel Imperial Arya Duta di Kota Makasar*. 1(1). diambil dari digilib.unm.ac.id
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Bodakarya.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program, Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Edisi 1*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 15*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Bandung: ALFABETA.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan 1*. Depok: RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Cetakan 1*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sumanto. (2014). *Teori Aplikasi Metodologi Penelitian, Cetakan 1*. Jakarta: Buku Seru.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM, Cetakan 2*. Bandung: ALFABETA.
- Zikmund, Babin, Carr, Griffin. (2010). *Business Research Methods*. Eighth edition. South Western : Cengage Learning